



Οργάνωση του χρόνου εργασίας: επιπτώσεις στην παραγωγικότητα και στις συνθήκες εργασίας

Περίληψη

Εισαγωγή

«Τα πρότυπα του χρόνου εργασίας εξελίχθηκαν κατά την τελευταία εικοσαετία λόγω της συνδυασμένης επίδρασης των τεχνολογικών αλλαγών, της παγκοσμιοποίησης, της αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων και της οργάνωσης της εργασίας, της αύξησης της σημασίας των υπηρεσιών, της μεγαλύτερης ποικιλίας του εργατικού δυναμικού και της υιοθέτησης πιο εξατομικευμένων τρόπων ζωής και προσεγγίσεων όσον αφορά το θέμα της σταδιοδρομίας» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2010), Επανεξέταση της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας). Συνεπώς, τα πρότυπα του χρόνου εργασίας που συναντούν οι ευρωπαίοι εργαζόμενοι γίνονται όλο και πιο ποικιλόμορφα.

Η ελαστικότητα του χρόνου εργασίας αποτελεί μία από τις πολυάριθμες μορφές ευελιξίας. Βασικό χαρακτηριστικό της είναι η δυνατότητα προσαρμογής των ωραρίων εργασίας είτε από τον εργοδότη είτε από τον εργαζόμενο είτε από αμφότερους. Η ελαστικότητα του χρόνου εργασίας μπορεί να θεαθεί υπό το πρίσμα του εργοδότη ή υπό το πρίσμα του εργαζόμενου. Οι «φιλικές προς τον εργοδότη» μορφές ελαστικότητας του χρόνου εργασίας είναι αυτές που επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να ευθυγραμμίζουν το ανθρώπινο κεφάλαιο με τις συγκυριακές ανάγκες της επιχειρηματικής δραστηριότητας, ενώ οι «φιλικές προς τον εργαζόμενο» μορφές ελαστικότητας είναι αυτές «που προσφέρουν στους εργαζομένους την ελευθερία να προσαρμόζουν το ωράριο και το πρόγραμμα εργασίας τους ανάλογα με τις προσωπικές και οικογενειακές τους ανάγκες». Η πρωτοβουλία «Ευρώπη 2020» αναγνωρίζει ότι η οργάνωση του χρόνου εργασίας μπορεί να βοηθήσει τους εργαζομένους να συνδυάσουν την εργασία με τις λοιπές τους υποχρεώσεις και τους εργοδότες να προσαρμόσουν την απασχόληση προσωπικού ανάλογα με την εργασία. Εντούτοις, σε ορισμένες περιπτώσεις η αύξηση της ελαστικότητας μπορεί να έχει αρνητικές συνέπειες στην ισορροπία μεταξύ προσωπικού και επαγγελματικού βίου ή/και σε άλλες πτυχές των συνθηκών εργασίας όπως η υγεία.

Βασικός στόχος της παρούσας έρευνας είναι να εξεταστεί και να καταδειχθεί εάν και υπό ποιες συνθήκες ρυθμίσεις ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας εφαρμόζονται στις επιχειρήσεις και μπορούν να επιφέρουν αύξηση της παραγωγικότητας, διατηρώντας παράλληλα ή βελτιώνοντας την ποιότητα της εργασίας εν γένει και, ιδίως, την ισορροπία μεταξύ προσωπικού και επαγγελματικού βίου.

Η έκθεση εξετάζει τις ρυθμίσεις ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας που εφαρμόζουν πέντε εταιρείες που δραστηριοποιούνται στον κλάδο του λιανεμπορίου και της αυτοκινητοβιομηχανίας στην Ουγγαρία, στο Βέλγιο και στις Κάτω Χώρες με τη μέθοδο των περιπτώσιολογικών μελετών. Οι συγκεκριμένες περιπτώσεις υποστηρίχθηκαν από συναντήσεις με εμπειρογνώμονες, εξέταση της βιβλιογραφίας και ανάλυση της ευρωπαϊκής έρευνας για τις συνθήκες εργασίας και της έρευνας για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις.

Βασικά πορίσματα

Υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των χωρών όσον αφορά την εφαρμογή ρυθμίσεων ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας από επιχειρήσεις και εργαζομένους. Η οργάνωση της εργασίας αυτού του τύπου είναι πιο συνήθης στις Κάτω Χώρες, ακολουθεί το Βέλγιο, ενώ στην Ουγγαρία η συχνότητα εμφάνισης αυτού του τύπου οργάνωσης στις επιχειρήσεις που αναλύθηκαν ήταν μικρότερη. Συνεπώς, τα ποσοστά των εργαζομένων που αναφέρουν διαφοροποιήσεις στο πρόγραμμα εργασίας τους είναι μεγαλύτερο στις Κάτω Χώρες και στο Βέλγιο σε σχέση με την Ουγγαρία. Παρ' όλα αυτά, οι εργαζόμενοι που διαθέτουν αυτονομία στη ρύθμιση των ωραρίων τους είναι περισσότεροι στις Κάτω Χώρες σε σχέση με την Ουγγαρία. Σε αυτό συμβάλλουν οι διαφορές μεταξύ των χωρών όσον αφορά την οικονομική τους διάρθρωση και την εργατική τους νομοθεσία.

Κλαδικές διαφορές εντοπίζονται στους τύπους των ρυθμίσεων του χρόνου εργασίας και στον βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι μπορούν να επηρεάζουν τα ωράριά τους. Στις επιχειρήσεις του κλάδου του λιανεμπορίου, όπου απασχολείται μεγαλύτερος αριθμός γυναικών και τα προγράμματα εργασίας είναι πιο εξατομικευμένα, οι εργαζόμενοι επηρεάζουν το καθημερινό τους πρόγραμμα και το χρησιμοποιούν για να εξισορροπούν τον επαγγελματικό με τον οικογενειακό βίο. Στις αυτοκινητοβιομηχανίες, όπου τα προγράμματα είναι πιο συλλογικά, οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να εκφράζουν ιδιαίτερες προτιμήσεις όσον αφορά τη διαφοροποίηση του ωραρίου εργασίας τους, μπορούν όμως να καθορίζουν τις ημέρες που παίρνουν ρεπό.

Στις περιπτώσεις που μελετήθηκαν η πρωτοβουλία εφαρμογής ρυθμίσεων ελαστικοποίησης του χρόνου

εργασίας προερχόταν τις περισσότερες φορές από τη Διεύθυνση της επιχείρησης. Αυτό αληθεύει ιδίως για τους διάφορους λογαριασμούς χρόνου εργασίας, για τα μεταβλητά ωράρια εργασίας και τα συστήματα με βάρδιες, για την εργασία εκτός κανονικού ωραρίου, αλλά και για τις συμπίεσμένες εβδομάδες εργασίας. Το ελαστικό ωράριο, νοούμενο ως η πλήρης αυτονομία των εργαζομένων να οργανώνουν το ωράριό τους υποκείμενοι σε ορισμένους περιορισμούς, δεν εφαρμόζεται στις επιχειρήσεις που μελετήθηκαν ως βασική πολιτική όσον αφορά τον χρόνο εργασίας. Εντούτοις, υπήρχαν παραδείγματα όπου οι εργαζόμενοι στις πέντε επιχειρήσεις μπορούσαν να προσαρμόζουν σε κάποιον βαθμό τα ωράρια εργασίας τους, όπως στις περιπτώσεις της κανονικής μερικής απασχόλησης, των εξατομικευμένων σχέσεων και των εργαλείων όπως το βιβλίο καταγραφής των επιθυμητών ωρών/ημερών εργασίας του εργαζομένου. Αυτό οφείλεται εν μέρει στην επιρροή των εκπροσώπων των εργαζομένων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχείρησης ή ομίλου.

Οι προαναφερθείσες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας συνδέονται θετικά με την αύξηση της παραγωγικότητας μέσω της καλύτερης ευθυγράμμισης του αριθμού των δεδουλευμένων ωρών με τη ζήτηση εργασίας. Ωστόσο, η ακριβής έκταση της επίδρασης στην παραγωγικότητα είναι δύσκολο να υπολογιστεί και μάλλον δεν είναι πολύ μεγάλη σε σύγκριση με άλλα μέτρα. Πάντως υπάρχουν μέτρα ευελιξίας τα οποία, σε συνδυασμό με την ποιότητα των διευθυντικών δεξιοτήτων (π.χ. διάλογος και ικανότητες σχεδιασμού), μπορούν να βελτιώσουν τη σχέση μεταξύ ελαστικότητας του χρόνου εργασίας και της παραγωγικότητας.

Η μελέτη καταδεικνύει επίσης ότι είναι δύσκολο να γίνουν γενικεύσεις όσον αφορά τη σχέση μεταξύ της ελαστικότητας του χρόνου εργασίας και των βελτιώσεων στις συνθήκες εργασίας. Υπάρχουν ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας (ή στοιχεία τέτοιων ρυθμίσεων) με θετική επίδραση, αλλά και άλλες με αρνητικό αντίκτυπο. Ορισμένες από τις εγγενείς πτυχές της οργάνωσης της ελαστικότητας του χρόνου εργασίας όπως οι διαπραγματεύσεις για το εύρος της ελαστικότητας ενός συστήματος κεφαλαιοποίησης του χρόνου εργασίας, το μέγιστο έλλειμμα ωρών, η μη παράταση του ωραρίου κατά τη διάρκεια ορισμένων διαστημάτων της ημέρας, το επίπεδο της διαφάνειας, οι τρόποι αύξησης της προβλεψιμότητας των ωραρίων εργασίας, οι τρόποι με τους οποίους ζητούνται τα ρεπό κατά τη διάρκεια της εβδομάδας, οι εξατομικευμένες σχέσεις και οι ανεπίσημες πρακτικές, έχουν θετικά αποτελέσματα στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και προσωπικού βίου των εργαζομένων (ακόμη και στις περιπτώσεις όπου την ελαστικοποίηση ζητά ο εργοδότης).

Από τις περιπτώσιολογικές μελέτες κατέστη σαφές ότι κατά τη διάρκεια της διαπραγμάτευσης των ρυθμίσεων ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας τα αποτελέσματα στην υγεία δεν ελήφθησαν κατά βάση υπόψη. Παρ' όλα αυτά υπάρχουν ορισμένες ενδείξεις που υποδεικνύουν ότι υπήρξε μείωση των συχνών απουσιών από την εργασία και ότι η καλύτερη σχέση μεταξύ επαγγελματικού και προσωπικού βίου και η γενικότερη ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να βελτιώσει την υγεία των εργαζομένων. Άλλα πορίσματα υποδεικνύουν σαφώς τη βελτίωση άλλων πτυχών των συνθηκών εργασίας, όπως είναι η ενίσχυση της ασφάλειας της απασχόλησης μέσω της λειτουργίας ευέλικτων λογαριασμών κεφαλαιοποίησης του χρόνου εργασίας.

Από την άλλη πλευρά, εκτός από τα θετικά αποτελέσματα στις συνθήκες εργασίας, υποδείχθηκαν και ορισμένες «παρενέργειες» στην ψυχοκοινωνική υγεία. Ως προς τούτο, η ορθή διαχείριση των θεμάτων υγείας και ασφάλειας μπορεί να διαδραματίσει ρόλο στην ενημέρωση για τους κινδύνους και στην πρόληψή τους.

Η μελέτη εντόπισε επίσης τριγωνικές σχέσεις μεταξύ της ελαστικότητας του χρόνου εργασίας, της βελτίωσης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικού και προσωπικού βίου, της ενίσχυσης του κινήτρου και των ψυχοκοινωνικών συνθηκών που επιφέρουν αύξηση της παραγωγικότητας. Ορισμένοι από τους πιο συνήθεις παράγοντες που μπορούν να επιφέρουν βελτίωση της παραγωγικότητας και των συνθηκών εργασίας είναι οι εξής: κοινωνικός διάλογος, σχεδιασμός, διαφάνεια, διαχείριση και ηγεσία, καθώς και συνοχή με άλλες πτυχές της οργάνωσης της εργασίας.

Δείκτες πολιτικής

- Τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι επιχειρήσεις μπορούν να επωφεληθούν από καινοτομικές μορφές οργάνωσης του χρόνου εργασίας, εφόσον προηγηθούν πρόσφορες διαπραγματεύσεις και κοινωνικός διάλογος κατά το στάδιο σχεδιασμού και υλοποίησης.
- Πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι ευρύτεροι παράγοντες και οι εθνικές παράμετροι όπως η νομοθεσία, η φροντίδα των παιδιών, οι ανάγκες ειδικών ομάδων και τα χαρακτηριστικά των κλάδων της οικονομίας.
- Οι πρωτοβουλίες πρέπει να στοχεύουν σε όλες τις ομάδες εργαζομένων ανεξαρτήτως του συμβατικού τους καθεστώτος ή άλλων ιδιαίτερων χαρακτηριστικών όπως η ηλικία, το φύλο ή το επαγγελματικό τους επίπεδο.
- Κατά την κατάρτιση νομοθετικού έργου και συμφωνιών που στόχο έχουν να θεσμοθετήσουν ή να ενθαρρύνουν την ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ο αντίκτυπός τους στις συνθήκες εργασίας.
- Στην παρούσα μελέτη έμφαση δόθηκε σε ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας προσανατολισμένες στον εργοδότη και εφαρμοσμένες με φιλικό προς τον εργαζόμενο τρόπο. Συνιστάται η περαιτέρω διερεύνηση της προσανατολισμένης στον εργαζόμενο ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας (όπως των ελαστικών ωραρίων) προκειμένου να διαμορφωθεί μια ολοκληρωμένη άποψη αναφορικά με τη δυνατότητά της να επιφέρει βελτίωση στην παραγωγικότητα και στις συνθήκες εργασίας.

Περισσότερες πληροφορίες

Η πλήρης έκθεση *Ελαστικότητα του χρόνου εργασίας: επιπτώσεις στην παραγωγικότητα και στις συνθήκες εργασίας* διατίθεται στην ηλεκτρονική διεύθυνση <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1250.htm>.

Για περισσότερες πληροφορίες επικοινωνήστε με τον Oscar Vargas, αρμόδιο ερευνών, ova@eurofound.europa.eu